



DIGI-O – Digitalizálási offenzíva új típusú munkavégzésekért az osztrák-magyar határrégióban

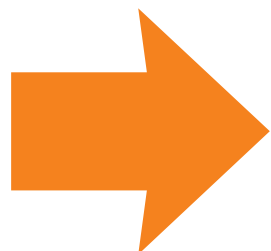
Bevezető
A vezetők a digitalizáció fókuszában



Ajánlott olvasnivaló:
Utánaolvasva: „Führung
Digitalisierung” (Vezetés a
digitalizációban)

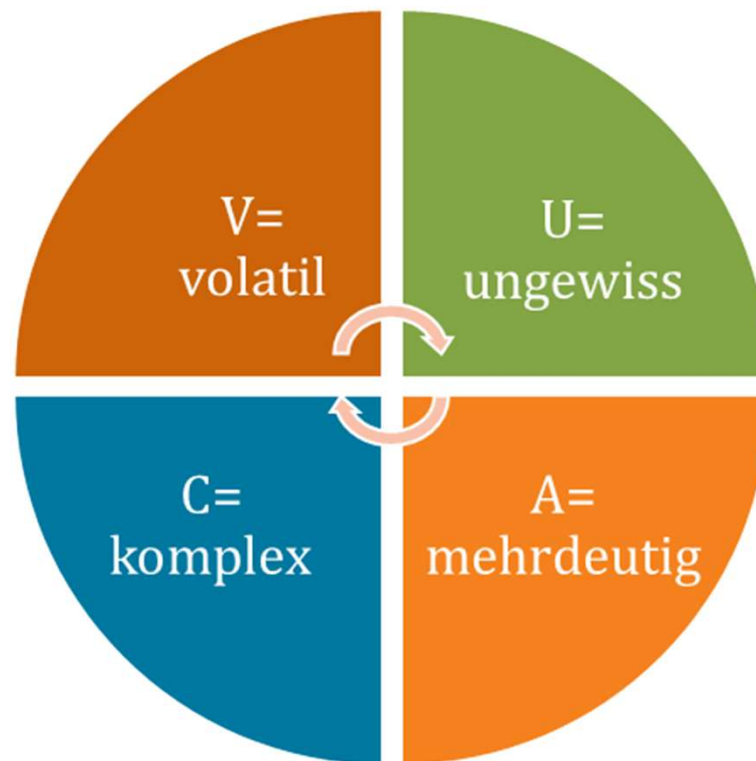


Az egyének és csoportok cselekvéseinek interakciók által közvetített irányultsága adott célok megvalósítására; magában foglalja a felé- és alárendeltség aszimmetrikus társadalmi viszonyait. (Definíció a Gabler Wirtschaftslexikon szerint)



A vezetés alatt azt a kompetenciát, tudást és képességet értjük, amivel a munkatársakat a vállalati célok elérésében kísérjük és támogatjuk. A vezetőknek mind a szociális kompetenciái, mind a digitális kompetenciái fontos sikertényezői a digitális munka világának.

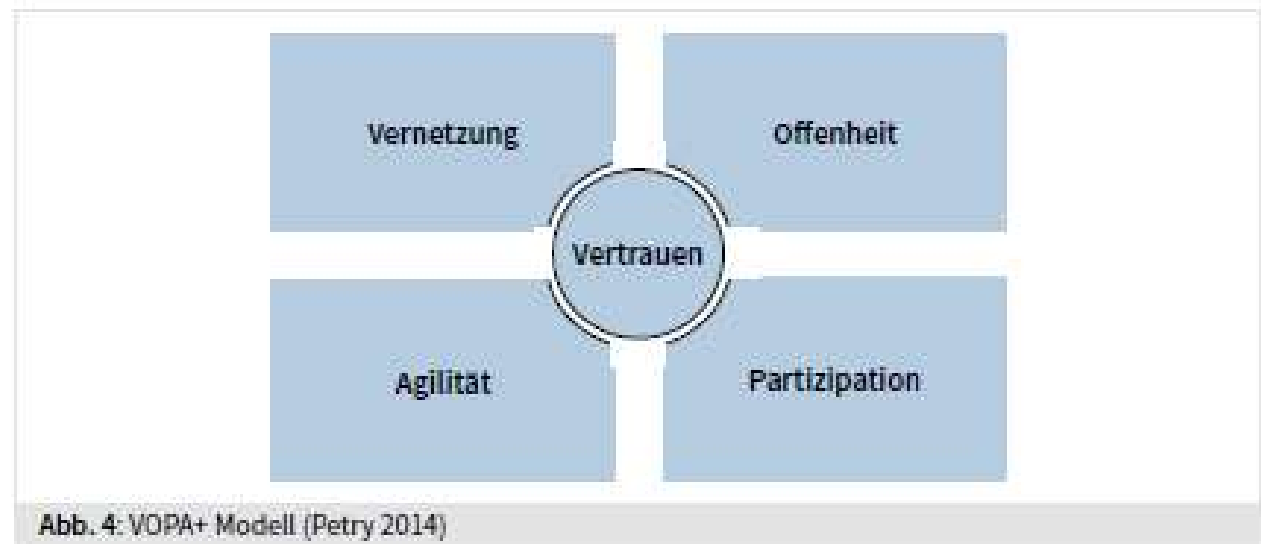
A vezetéshez tartozik a munkatársak kiválasztása, fejlesztése és értékelése.



A munka világát a folyamatos átalakulás és változás jellemzi – ez kihívást jelent vállalatoknak, vezetőknek és munkatársaknak egyaránt.

Az agilitás öt jellemzője...

(Petry, 2019, 52. o., 4. ábra szerint, VOPA+ modell)



Petry, T. (2019) Digital Leadership. Freiburg:Haufe-Lexware GmbH & Co. KG.

A hálózatépítés azt jelenti...	A nyitottság azt jelenti...	A részvétel azt jelenti...	Az agilitás azt jelenti...
<ul style="list-style-type: none"> • Az emberi hálózatok támogatása a vállalaton belül • Részlegeket, régiókat és funkciókat átívelő együttműködés támogatása • Keresse az emberek eszmecseréjét (belső & külső) • Használja a közösségi média hálózatokat (belső & külső) • Kínáljon fizikai találkozási formátumokat • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Legyen nyitott az újra • Legyen nyitott mások ötleteire • Egyenrangúan viselkedni • Nyíltan megközelíthető és elérhető legyen • Visszajelzési kultúra létrehozása • Döntéseket és okokat transzparenssé tenni • Válaszok/iránymutatás-központú vezetés helyett kérdések • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • A munkatársak kapjanak mozgásteret • Feladatok és felelőségek delegálása • Saját felelősség és önmagunk irányításának előmozdítása • Hibakultúra kialakítása • A kollektív intelligencia felhasználása • A munkatársakat vonjuk be a döntési folyamatokba • Általában inkább coachként és edzőpartnerként viselkedjünk, mint főnökként • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Szcenáriókban gondolkozzunk • Fejben maradjon rugalmas • Ne ragaszkodjon kizárólag a régi bevált dolgokhoz • A gyenge jeleket korán ismerjük fel • Kísérletezzon a megoldási javaslatokkal • Pragmatikusan próbálkozzon • Gyorsan tanuljon a tapasztalatokból - és tudatosan a hibákból • Ösztönözze a változásokat • Tegye lehetővé az alulról jövő kezdeményezéseket • ...

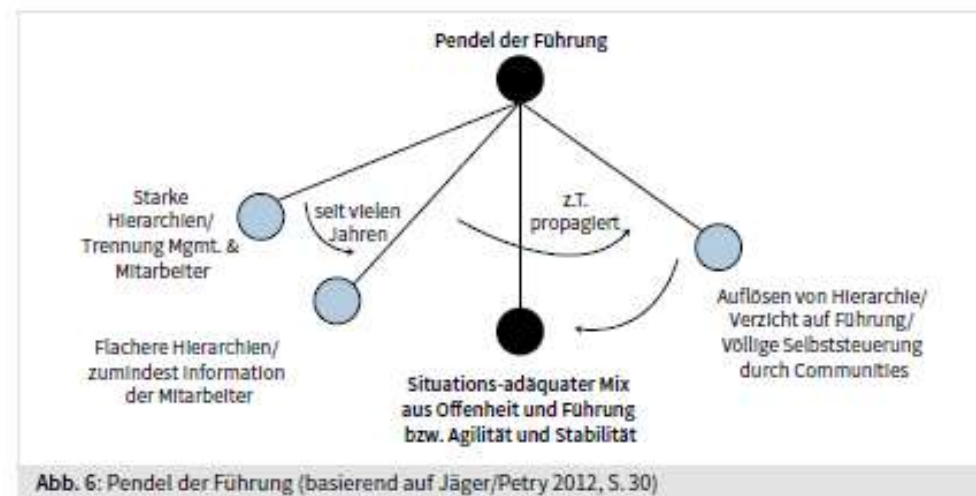
A bizalom azt jelenti,...

hogy elengedjük, azaz hagyjuk dolgozni a munkatársakat (bizalom = kockázatos előzetes teljesítés)
 Higgyen a munkatársak motivációjában (akaratóban) és kompetenciájában (tudásában)
 A bizalommal teli cselekvés előmozdítása és támogatása
 Példamutatás a bizalommal teli cselekvésben („walk the talk”)
 VOPA+-nak megfelelő magatartás jutalmazása, nem büntetése (még ha nem mindig jön össze, illetve az 1. lépésben nem feltétlenül optimális eredményt ér el)

Mottó: Ellenőrzést adja fel, vezetést tartsa meg

(Petry, T. 2019, 57. O, 6. ábra szerint, A vezetés ingája)

Különbséget kell tenni a munka ellenőrzése és a célelérés ellenőrzése között. Eszerint a vezetők fölérendelt célokat és problémákat adnak meg, ellátják a munkatársaikat (csapataikat) a szükséges kompetenciákkal és mozgástérrel, és gondoskodnak róla, hogy önirányítóan tudjanak dolgozni.



Petry, T. (2019) Digital Leadership. Freiburg:Haufe-Lexware GmbH & Co. KG.

A vállalatoknak és vezetőknek újra kell gondolniuk a vezetést – a tanácsadásainkból és a vezetők tapasztalataiból eredeztethető néhány hasznos tippet itt talál.

01

Változáskezelés

A vezetéssel összefüggésben a pozitív változáskezelés nem csak azt jelenti, hogy rugalmasan, spontán és nyitottan cselekszünk és reagálunk, hanem el is fogadjuk a változást és mi magunk ösztönözzük.

02

Részvétel

Ha a munkatársak aktívan részt vesznek, akkor ebből számtalan lehetőség bontakozik ki – főleg az innovációk és változások megértése, közös alakítása és felvállalása lesznek a részvételi folyamatok legnagyobb előnyei.

03

Közös tanulás

A munkatársakkal közös tanulás, továbbgondolás és fejlesztés számtalan új perspektívát nyit meg a napi munkára és a vállalatra vonatkozóan. Ahhoz, hogy közösen növekedjünk a kihívás mentén, nyitott kommunikációra és kölcsönös bizalomra van szükség.



Gyakorlati példa:

Digitális vezetés
egy IT vállalatnál



Renate Divitschek
projektvezető

Telefon

+43 699 144 52 641

E-mail

renate.divitschek@bab.at



Laura Soroldoni
tanácsadó

Telefon

+43 699 144 52 644

E-mail

laura.soroldoni@bab.at